

■ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2567

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว 2567 - 2570

แผนปฏิบัติการ ระยะ: 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ สพรอ. (ฉบับปัจจุบัน)

Vision		Mission/ W.S.U.สพรอ.		Core Value /DNA	
กลยุทธ์ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ Digital Infrastructure & Digital Ecosystem (ครอบคลุม Digital ID) เพื่อรองรับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์	กลยุทธ์ 2 สร้าง Digital Service & AI Governance เพื่อลดความเสี่ยงต่าง ๆ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	กลยุทธ์ 3 ร่วมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อ Digital Adoption และ Digital Transformation แบบมุ่งเป้าเพื่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจ	กลยุทธ์ 4 เสริมสร้างกำลังคนและสร้างความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลอย่างเท่าเทียม ด้วยกลไกการให้ความรู้ การรับรองทักษะ การประชาสัมพันธ์ การป้องกันและแก้ปัญหาการใช้งานดิจิทัล	กลยุทธ์ 5 ขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม เพื่อให้พร้อมต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง	

เป้าประสงค์ของแผน HR: มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนกลยุทธ์องค์กรทั้ง 5 ด้าน
Outcome: Future Ready Organization โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) People Readiness 2) HR & Working System Readiness and 3) Data and Technology Readiness

กลยุทธ์	End Goals			
	กลยุทธ์ 1 Organizational Resilient & Adaptability	กลยุทธ์ 2 Dynamic Manpower Management	กลยุทธ์ 3 Innovation and Professional Excellence	กลยุทธ์ 4 Employee Engagement & Well-being
กิจกรรมสำคัญ	E1.1 โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และพนักงาน มีความยืดหยุ่น ตอบสนองรวดเร็ว แม่นยำในทุกสถานการณ์ รองรับการทำงานแบบ collaborative working team และการหารายได้ E1.2 HR drives changes	E2.1 สพรอ. มีกำลังคนที่เพียงพอเหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจในทุกช่วงเวลา E2.2 อัตราการ Burnout จาก work overload ลดลง E2.3 Time-to-hire ลดลง / lower vacancy	E3.1 พนักงาน เรียนรู้และเติบโต ไปพร้อมกับองค์กร E3.2 สพรอ. ได้รับการยอมรับในความสำเร็จ การพัฒนา D.Solutions และความเป็นมืออาชีพ	E4.1 พนักงานมีความสุข (กาย ใจ การเงิน ความสัมพันธ์ งานชุมชน) ที่สมดุล มุ่งมั่นตั้งใจขับเคลื่อนภารกิจ etda ด้วยพลังบวก E4.2 พนักงาน ได้รับการดูแลด้วยความใส่ใจ ได้รับประสบการณ์ที่ดี จากองค์กรและบอกเล่าเรื่องราวดีๆ กับคนภายนอก E4.3 อัตราการลาออกลดลง
	Process Reengineering, Continuous Improvement, Change Management, The Revenue Generating Business Model & Unit Testing & Further Development A1.1	Dynamic Manpower Planning A2.1	Life-long Learning Organization A3.1	ETDA Culture & Branding Reinforcement (Diversity Equity Inclusion and belonging) A4.1
	Data-Driven organization /AI A1.2	Flexible Staffing Models A2.2		Motivation Initiatives Program A4.2
	Antifragile Workforce Cultivation A1.3	Balancing the staff's number A2.3	Strong career and professional growth opportunities A3.2	Excellent Employee Experience and Well-being A4.3
HR Analytics and HR Strategic Partners Role Strengthen A1.4	Succession Plan and Talent Management A2.4			
		Technology Utilization (Automation & AI) A2.5		
			Fostering the PMS A3.3	

(ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว 2567-2570

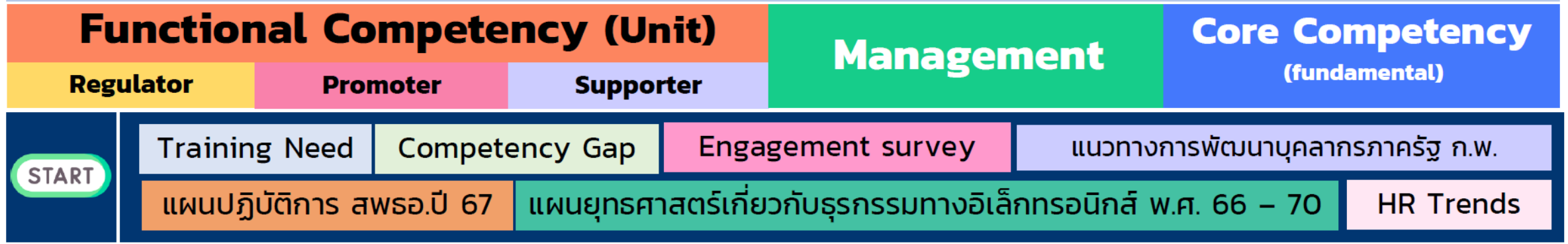
ความสอดคล้องกับแผนงานต่างๆ



ETDA Human Resource Development Plan 2567

Objective	เป็นกรอบในการพัฒนาพนักงาน สพร. ให้สอดคล้องกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของตนเอง และเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น		
Output	ผลคะแนนการประเมินสมรรถนะรายบุคคล (Competency Gap) ของพนักงาน สพร. เพิ่มขึ้น	Outcome	พนักงาน สพร. สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Individual Development Plan (IDP) 67 (Personnel)



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567 (1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67)

OUTPUT & ตัวชี้วัดสำคัญ ปี 67
 นำสู่ End goals ที่กำหนด

แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากร บุคคล ปี 2567 – 2570	กิจกรรม			
	Q1 (1 ต.ค.-31 ส.ค. 66)	Q2 (1 ม.ค.-31 มี.ค. 67)	Q3 (1 เม.ย.-30 มิ.ย. 67)	Q4 (1 ก.ค.-30 ก.ย.67)
กลยุทธ์ 1 Organizational Resilient & Adaptability	1) ทบทวน/ปรับปรุง โครงสร้างองค์กร			
	2) Change Management for New Org. Chart and Collaboration Activities			
	3) จัดหาและติดตั้งระบบ HRIS/HR Digitalization			
	4) ทบทวน HR Process & Tools (Recruitment & Welfare)			
กลยุทธ์ 2 Dynamic Manpower Management	1) ทบทวน Manpower Planning			5) ทบทวน/จัดทำแผน HR
	2) ดำเนินการเรื่อง Proactive Recruitment อย่างต่อเนื่อง : University Networking + สร้าง Community Mini Camp.			
	3) บริหารจัดการพนักงานตามเกณฑ์ Talent และติดตามประเมินผล			
	4) ดำเนินการตามแผน PIP (Personal Improvement Plan) ที่กำหนดทุกไตรมาส			
กลยุทธ์ 3 Innovation and Professional Excellence	1) ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง & ทบทวน Success Profile			
	2) พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์องค์กร (Core + Function + Leadership) + IDP และทุน พร้อมสรุปผลการพัฒนา			
	3) ประเมินผลพนักงานรายไตรมาส + Fostering New PMS			
	4) ดำเนินการตามแผน KM (KM Awareness / KM Campaign / KM day / Knowledge Center)			
กลยุทธ์ 4 Employee Engagement & Well-being	1) แผนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ETDA Culture & Branding และ Well-being			
	2) ทบทวน Compensation & Benefit & Reward			
	3) จัดทำ Engagement Survey เพื่อนำผลมาปรับปรุงนโยบาย/แนวทางการดูแลบริหารจัดการพนักงาน			

- 1) โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และพนักงาน มีความยืดหยุ่น ตอบสนองรวดเร็ว แม่นยำ ในทุกสถานการณ์ รองรับการทำงานแบบ collaborative working team
 - 2) มีระบบงาน HR ที่สนับสนุนกลยุทธ์ HR ทุกด้าน
 - 3) ระบบ HRIS รองรับการทำงานแบบ Smart
-
- 1) ETDA มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อภารกิจ
 - 2) ฐานข้อมูลเครือข่ายมหาวิทยาลัย
 - 3) ฐานข้อมูล Candidate
 - 4) รายชื่อพนักงานกลุ่ม Talent
 - 5) แผนปฏิบัติการประจำปี HR
-
- 1) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง Success Profile & Career Path
 - 2) ผลสรุปการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ + IDP
 - 3) ผลการทบทวนระบบ PMS + ผลประเมิน
 - 4) ผลการดำเนินการตามแผน KM + ETDA Learning lab
-
- 1) แผน/ผลการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม ETDA Culture & Branding
 - 2) New Compensation & Benefit
 - 3) ผล Engagement Survey ที่ประกอบการจัดทำแผน HR ปี 68

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567 (1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67)

START

Q1 (1 ต.ค.-31 ส.ค. 66)

Q2 (1 มี.ค.-31 มี.ค. 67)

Q3 (1 เม.ย.-30 มิ.ย. 67)

Q4 (1 ก.ค.-30 ก.ย.67)

Individual Development Plan (IDP) 67 (Personnel) หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงานต่างๆ (Functional Competency) ตามแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงาน (IDP)

Functional Course (Unit)

Regulator

Auditing Cloud Security for CSA Star Certification

English for Auditor

การอ่านและเขียนรายงานผู้สอบบัญชี

ISO/IEC 27001:2022 Implementation

Blockchain technology , Digital assets

ISO 22301 : 2019 Requirement & Implementation

Legal Tech / New Technology / Digital Transformation on Online Platform

Promoter

Certified Lean Six Sigma Yellow Belt (Structured Problem Solving)

Certified Six Sigma Green Belt (ISO 18404)

UX & UI

Fundamental of Java Programming

Java Programming Language

Supporter

Job Evaluation and Job Grading

Audit Planning and Execution

Financial Accounting and Controllership

Mastering Social Media Strategy for Executive

Strategic Planning and Development

Corporate and Internal Communication

MGT

Crucial Conversation for Management

Executive Training Program for Public Sector Leaders for the Future (2023-2024)

Change Management

ECONOMIC FORUM 2023

Leading with Empathy" exclusive workshop

Executive Knowledge Sharing

Core Course (fundamental)

Gen AI and ChatGPT The Series

Resilience Fostering Workshop

Personality Development

e-Signature & e-Document fundamental

Security Awareness / PDPA / DPS / Digital ID for New staff and All ETDA

แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ

กิจกรรม

กลยุทธ์ 1 **Organizational Resilient & Adaptability**

- นกทวน/ปรับปรุง โครงสร้างองค์กร (ไม่ใช้งบประมาณ)
- Change Management for New Org. Chart and Collaboration Activities (ไม่ใช้งบประมาณ)
- จัดหาและติดตั้งระบบ HRIS/HR Digitalization (งบประมาณ 7.00 ล้านบาท)
- นกทวน HR Process & Tools (Recruitment & Welfare) (ไม่ใช้งบประมาณ)

กลยุทธ์ 2 **Dynamic Manpower Management**

- นกทวน Manpower Planning (ไม่ใช้งบประมาณ)
- Proactive Recruitment อย่างต่อเนื่อง (งบประมาณ 0.60 ล้านบาท)
(University Networking + สร้าง Community Mini Camp.)
- บริหารจัดการพนักงานตามเกณฑ์ Talent และติดตามประเมินผล (ไม่ใช้งบประมาณ)
- ดำเนินการตามแผน PIP (Personal Improvement Plan) ที่กำหนดทุกไตรมาส (ไม่ใช้งบประมาณ)
- นกทวน/จัดทำแผน HR (ไม่ใช้งบประมาณ)

กลยุทธ์ 3 **Innovation and Professional Excellence**

- ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง & นกทวน Success Profile (ไม่ใช้งบประมาณ)
- ประเมินผลพนักงานรายไตรมาส + Fostering New PMS (ไม่ใช้งบประมาณ)
- ดำเนินการตามแผน KM (KM Awareness / KM Campaign / KM day / Knowledge Center) (ไม่ใช้งบประมาณ)

กลยุทธ์ 4 **Employee Engagement & Well-being**

- แผนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ETDA Culture & Branding และ Well-being (งบประมาณ 3.29 ล้านบาท)
- นกทวน Compensation & Benefit & Reward (ไม่ใช้งบประมาณ)
- จัดทำ Engagement Survey เพื่อนำผลมาปรับปรุงนโยบาย/แนวทางการดูแลบริหารจัดการพนักงาน (ไม่ใช้งบประมาณ)

แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

- กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์องค์กร (Core + Function + Leadership) + IDP และทุน พร้อมสรุปผลการพัฒนา (งบประมาณ 5.50 ล้านบาท)